ROCZNIKI PSYCHOLOGICZNE / ANNALS OF PSYCHOLOGY
2015, XVIII, 2, 217-220

YPE H. POORTINGA[15]
Tilburg University, Netherlands
School of Humanities

ORGANIZACJA USTAWICZNEGO ROZWOJU ZAWODOWEGO

Niniejszy komentarz wyraża pogląd w pełni zgodny z zawartą w artykule dyskusyjnym tezą o potrzebie ustawicznego rozwoju zawodowego (CPD). Autor odnotowuje potencjalną rozbieżność pomiędzy komentowanym artykułem a regulacjami dotyczącymi Europejskiego Certyfikatu Psychologa (*EuroPsy*) oraz porusza kilka innych kwestii.

Słowa kluczowe: diagnoza, ustawiczny rozwój zawodowy, Europejska Federacja Towarzystw Psychologicznych (EFPA), Europejski Certyfikat Psychologa (*EuroPsy*).

Do niedawna za standardowy poziom kwalifikacji psychologa na całe jego zawodowe życie uważano dyplom magisterski. Poszczególni psychologowie sami decydowali, czy będą starali się uzyskać dalsze przeszkolenie o charakterze akademickim lub zawodowym. Ta sytuacja szybko się obecnie zmienia. W większości krajów Europy opracowano bądź opracowuje się przepisy wprowadzające formalny wymóg odbycia po studiach rocznej nadzorowanej praktyki, a następnie ustawicznego rozwoju zawodowego; dotyczy to zwłaszcza psychologów zajmujących się obszarem zdrowia psychicznego. Czasami są to państwowe przepisy administracyjne, w innych przypadkach uregulowania opracowuje krajowe towarzystwo, ale jest tylko kwestią czasu to, kiedy ustawiczny rozwój zawodowy stanie się powszechnym wymogiem dla wszystkich dyplomowanych psychologów. W przepisach dotyczących Europejskiego Certyfikatu Psychologa,

Adres do korespondencji: YPE H. POORTINGA – School of Humanities, Tilburg University, Netherlands, PO box 90153, 5000 Tilburg, Holandia; e-mail: Y.H. Poortinga@uvt.nl

Ype H. Poortinga jest obecnie członkiem Europejskiej Komisji Certyfikacyjnej (ang. *European Awarding Committee*, EAC) Europejskiej Federacji Towarzystw Psychologicznych (EFPA), jednak niniejszy tekst wyraża osobiste poglądy autora, które nie muszą odzwierciedlać stanowiska EAC i EFPA.

przyznawanego przez Europejską Federację Towarzystw Psychologicznych (EFPA, 2013a), ustawiczny rozwój zawodowy jest jasno sprecyzowanym warunkiem każdorazowego odnawiania certyfikatu po upływie siedmiu lat (EFPA, 2013a; Lunt, Peiro, Poortinga i Roe, 2014). Najwyraźniej artykuł dyskusyjny porusza więc kwestię aktualną.

Filipiak, Tarnowska, Zalewski i Paluchowski (2015) ujmują diagnozowanie jako czynność zawodową, która jest elementem wszelkich oddziaływań psychologicznych, a nawet najbardziej kluczowym aspektem niektórych dziedzin psychologii, takich jak psychologia ruchu drogowego czy transportu. Obecnie przepisy dotyczące Europejskiego Certyfikatu Psychologa wyróżniają trzy obszary bądź też konteksty praktykowania tego zawodu: kliniczny/zdrowotny, edukacyjny oraz zawodowo-organizacyjny; jest też opcja dodatkowa, „inne, do określenia". W ramach certyfikatu *EuroPsy* diagnoza nie jest ujmowana jako obszar praktyki, lecz jako jedna z sześciu podstawowych kompetencji wszystkich psychologów. Z punktu widzenia potrzeby ustawicznego rozwoju zawodowego ta różnica może wydawać się większa, niż faktycznie jest. Zgodnie z przepisami *EuroPsy*, psychologowie są zobowiązani „śledzić bieżące wydarzenia zawodowe i naukowe w dziedzinie psychologii, w tym między innymi wydarzenia dotyczące kontekstu praktyki psychologicznej". Skoro diagnozowanie jest zasadniczą czynnością zawodową, to właśnie rozwojowi w zakresie umiejętności diagnozowania powinno się poświęcić większość czasu przeznaczanego na ustawiczny rozwój zawodowy. Artykuł dyskusyjny sugeruje ponadto, że ustawiczny rozwój zawodowy powinien wykraczać poza diagnozowanie ujmowane w kategoriach technologii i obejmować szersze aspekty funkcjonowania zawodowego. Pomiędzy propozycjami Filipiak i współautorów a kryteriami certyfikatu *EuroPsy* nie musi zatem być dużej rozbieżności.

Niemniej jednak istnieje zauważalna różnica: Filipiak i współautorzy sugerują, że należy stworzyć „system" kształcenia ciągłego zapewniającego ustawiczny rozwój zawodowy w obszarze diagnozy, natomiast przepisy *EuroPsy* (EFPA, 2013) stanowią, że ustawiczny rozwój zawodowy powinien obejmować całą gamę zajęć, ale w dużej mierze pozostawiają skomponowanie konkretnego pakietu poszczególnym psychologom. Filipiak i współautorzy nie podają liczby godzin, jaka miałaby być poświęcona na ustawiczny rozwój zawodowy, ale wszechstronność szkolenia zaproponowana w artykule – na przykład w odniesieniu do poziomów diagnozy – sugeruje, że autorzy uznają kształcenie ustawiczne za wymagające więcej czasu niż minimum 80 godzin, o których mówią kryteria *EuroPsy*.

Większa swoboda w doborze ćwiczeń niekoniecznie musi stać w sprzeczności z polskimi rozwiązaniami: przepisy *EuroPsy* uznają lokalne wymogi w zakresie ustawicznego rozwoju zawodowego, jeśli takowe istnieją. Jednak w sytuacji, gdy istnieje w ramach EFPA tendencja do poszukiwania konsensusu w sprawach standardów zawodowych, można postawić pytanie, czy inicjatywa taka, jak propozycja autorów artykułu dyskusyjnego, powinna być rozwijana na poziomie krajowym czy międzynarodowym. Inaczej mówiąc, czy psychologowie w Polsce, definiujący swój zawód z kategoriach diagnozy, powinni dążyć do wprowadzenia uregulowań na poziomie krajowym czy europejskim? Ważnym aspektem omawianego artykułu jest niezgoda na obecny stan rzeczy, w którym to ministerstwa, jako pracodawcy psychologów, faktycznie decydują o wymaganiach zawodowych i ustalają różne standardy. W pełni podzielam pogląd autorów, że jest to niepożądane; w miarę możliwości, za uregulowania dotyczące kształcenia, w tym także nadzoru i ustawicznego rozwoju zawodowego, powinno odpowiadać środowisko zawodowe. Doświadczenie pokazuje, że państwowe organy administracyjne mogą być mało elastyczne czy nawet autorytarne; pokazuje też, że są one bardziej skłonne przyjąć międzynarodowy zbiór standardów niż taki, który proponują lokalni przedstawiciele danej profesji. Może to mogłoby być powodem, aby dążyć do międzynarodowej współpracy w formułowaniu wymagań w zakresie ustawicznego rozwoju zawodowego.

Ostatniej kwestii, o której chciałbym wspomnieć, artykuł dyskusyjny nie porusza. Profesja o mocnej pozycji charakteryzuje się zestawem uznanych metod i procedur (np. określonych w podręcznikach). Obszar diagnozy nadaje się do formułowania tego rodzaju standardów; w istotnych kwestiach dotyczących kryteriów oceny testów panuje zgoda, zaś kryteria te zasadniczo odnoszą się do wszystkich narzędzi diagnostycznych (EFPA, 2013b; Evers, 2012). Jednocześnie psychologowie mają zwykle dużo swobody w doborze metod i wydaje się, że prób uregulowania praktyk diagnostycznych podejmuje się niewiele. Być może najbardziej widocznym skutkiem tego jest fakt, że psychometrycznie wątpliwe testy są ciągle w użyciu. Niemal legendarnym przykładem takiego narzędzia jest test Rorschacha, który konsekwentnie daje dowody słabej trafności psychometrycznej, a mimo to jest w różnych krajach nadal stosowany przez wielu psychologów. Być może proponowany system ustawicznego rozwoju zawodowego powinien również pójść w kierunku uregulowania doboru metod i procedur, aby zwiększyć odpowiedzialność po stronie psychologów?

LITERATURA CYTOWANA

EFPA. Europejska Federacja Towarzystw Psychologicznych (2013a). *EuroPsy*: *European Certificate in Psychology*. Bruksela: EFPA.

EFPA. Europejska Federacja Towarzystw Psychologicznych (2013b). *EFPA Review model for the description and evaluation of psychological and educational tests.* Version 4.2.6. Bruksela: EFPA.

Evers, A. (2012). The internationalization of test reviewing: Trends, differences, and results. *International Journal of Testing, 12*, 136-156.

Filipiak, M., Tarnowska, M., Zalewski, B. i Paluchowski, W. J. (2015). O systemie kształcenia ustawicznego psychologów diagnostów w Polsce. *Roczniki Psychologiczne, 18*(2), 157-169.

Lunt, I., Peiro, J. M., Poortinga, Y. H. i Roe, R. (2014). *EuroPsy*: *Standards and quality in education for psychologists.* Berno: Hogrefe Verlag.